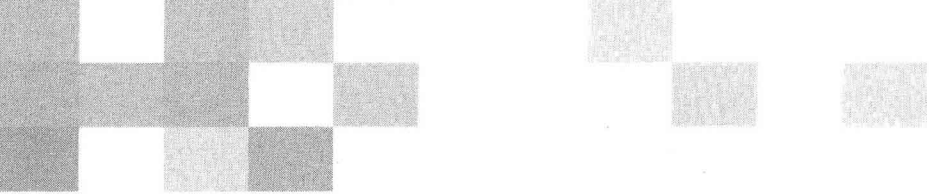


劳务派遣工 权益手册

 中华全国总工会法律工作部 编

 中国工人出版社



劳务派遣工 权益手册

① 中华全国总工会法律工作部 编

② 中国工人出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

劳务派遣工权益手册 / 中华全国总工会法律工作部编.
—北京: 中国工人出版社, 2013. 6
ISBN 978 - 7 - 5008 - 5532 - 3

I. ①劳… II. ①中… III. ①劳动法—基本知识—
中国 IV. ①D922. 5

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2013) 第 125073 号

劳务派遣工权益手册

出版人	李庆堂
责任编辑	吕 静 张振宇
责任校对	赵 思
责任印制	栾征宇
出版发行	中国工人出版社 (北京市东城区鼓楼外大街 45 号 邮编: 100120)
网 址	http://www.wp-china.com
电 话	010 - 62350006 (总编室) 010 - 82075935 (工会与劳动关系分社) 010 - 82081553 (传真)
发行热线	010 - 62004002 62046264 62033018 (读者服务部)
购书网址	http://ghyldgx.taobao.com
经 销	各地书店
印 刷	北京市密东印刷有限公司
开 本	880 毫米 × 1230 毫米 1/32
印 张	4.5
字 数	100 千字
版 次	2013 年 6 月第 1 版 2013 年 6 月第 1 次印刷
定 价	15.00 元

本书如有破损、缺页、装订错误,请与本社读者服务部联系更换
版权所有 侵权必究

前 言

为保护劳务派遣工权益，帮助劳务派遣工和工会工作者准确理解把握《劳动合同法》修正案精神，配合全国总工会普及法律常识办公室今年在全国集中开展的劳务派遣工权益保障专项宣传活动，我们编写了这本手册，期望对劳务派遣工权益保障和职工队伍稳定发挥积极作用。

本书由张瑞玲、张杨、苏后宁撰稿，全总普及法律常识办公室审核定稿。

中华全国总工会法律工作部
2013年5月21日

目 录

第一部分 解读《劳动合同法》修正案

一、《劳动合同法》修正案对劳务派遣用工的

- 规范与限制 (3)
- 1. 为什么要修改《劳动合同法》? (3)
- 2. 《劳动合同法》修改的主要内容有哪些? (4)
- 3. 为什么要对劳务派遣单位的设立设置
行政许可? (6)
- 4. 劳务派遣用工的基本原则是什么? (7)
- 5. 修正案为何限定用工单位使用劳务派遣工的
具体比例? (8)
- 6. 《劳动合同法》修正案从哪些方面加大了
对违法劳务派遣的处罚力度? (9)
- 7. 《劳动合同法》修正案施行前签订的协议
如何履行? (12)

二、劳务派遣基本知识..... (13)

- 8. 什么是劳务派遣? (13)



9. 什么是劳务派遣单位? (13)
10. 什么是劳务派遣用工单位? (14)
11. 经营劳务派遣业务应当具备什么条件? (14)
12. 用人单位是否可以自设劳务派遣单位? (15)
13. 什么岗位可以使用劳务派遣工? (16)
14. 劳务派遣工享有哪些权利? (17)
15. 劳务派遣工应当履行哪些义务? (19)
16. 劳务派遣工同工同酬的权利如何保障? (21)
17. 异地劳务派遣的劳动标准如何确定? (22)
18. 劳务派遣单位应当履行哪些义务? (23)
19. 劳务派遣单位能否以非全日制用工形式
招用被派遣劳动者? (24)
20. 劳务派遣用工单位应当履行哪些义务? (25)
21. 劳务派遣用工单位可否将自己使用的
劳务派遣工再派遣到其他用人单位? (26)
22. 劳务派遣用工单位违反法律规定应当
承担什么责任? (27)
23. 劳务派遣手续一般如何办理? (28)
- 三、劳务派遣协议和劳动合同**..... (29)
24. 什么是劳务派遣协议? (29)
25. 劳务派遣协议应当具备哪些内容? (30)
26. 劳务派遣工是否有权了解劳务派遣协议的
内容? (30)
27. 什么是劳动合同? 为什么要订立劳动合同? (31)



- 28. 签订劳动合同的程序是怎样的? (31)
- 29. 用人单位不与职工订立书面劳动合同,
 怎么办? (33)
- 30. 劳务派遣工与谁订立劳动合同? (33)
- 31. 劳动合同应包括哪些必备条款? (34)
- 32. 为什么《劳动合同法》要将劳务派遣单位与
 被派遣劳动者签订的劳动合同的期限
 规定为二年以上? (34)
- 33. 劳务派遣工能签订无固定期限
 劳动合同吗? (35)
- 34. 劳务派遣单位可以与被派遣劳动者
 约定试用期吗? (36)
- 35. 什么情况下劳务派遣工可以解除劳动
 合同? (37)
- 36. 什么情况下劳务派遣单位可以解除劳动
 合同? (39)
- 37. 劳务派遣单位违法解除或终止劳动
 合同应当承担什么责任? (42)
- 38. 劳务派遣单位在什么情形下需要向
 劳务派遣工支付经济补偿金?
 经济补偿金的数额如何计算? (43)



四、劳务派遣工的职业培训..... (46)

- 39. 什么是职业培训？劳务派遣工的职业培训
由谁负责？ (46)
- 40. 什么是职业资格证书？劳务派遣工如何
获取职业资格证书？ (47)
- 41. 什么是职业技能鉴定？劳务派遣工如何
申报职业技能鉴定？ (48)
- 42. 什么是就业前培训、再就业培训和创业
培训？劳务派遣工可享受国家的再就业
扶持政策吗？ (49)

五、劳务派遣工的工资..... (51)

- 43. 我国劳动者的工资由哪几部分组成？ (51)
- 44. 什么是最低工资？ (51)
- 45. 劳务派遣工的加班工资如何计算？ (53)
- 46. 劳务派遣单位克扣或无故拖欠工资，
劳务派遣工怎么办？ (54)
- 47. 什么是工资集体协商？ (56)
- 48. 劳动合同中劳动报酬不明确时，劳务派遣工
怎么办？ (58)

六、劳务派遣工的社会保险..... (59)

- 49. 劳务派遣工享有哪些社会保险权利？ (59)
- 50. 劳务派遣单位不缴或少缴社会保险费，
劳务派遣工怎么办？ (59)



51. 什么是基本养老保险？劳务派遣工如何 参加基本养老保险？	(60)
52. 什么是基本医疗保险？劳务派遣工如何 参加基本医疗保险？	(61)
53. 什么是工伤保险？劳务派遣工如何参加 工伤保险？	(62)
54. 劳务派遣工跨地区流动时，怎样办理 社会保险转移手续？	(63)
七、劳务派遣工的劳动安全卫生和职业病防治	(66)
55. 劳务派遣工享有哪些劳动安全卫生的 权利？	(66)
56. 什么是职业病？劳务派遣三方如何 预防常见的职业病危害？	(67)
57. 患职业病的劳务派遣工享有哪些待遇？	(68)
58. 劳务派遣工疑似患有职业病，有什么 保障？	(69)
59. 什么是工伤？劳务派遣工怎样申请 工伤认定？	(70)
60. 劳务派遣工在什么情况下需要申请 劳动能力鉴定？怎样申请？	(71)
八、劳务派遣工的工作时间与休息休假	(73)
61. 《劳动法》对工作时间和休息休假是 怎样规定的？	(73)



62. 用人单位超出规定的工作时间，强令
加班怎么办？ (73)
63. 我国有哪些法定节假日？职工可以享受
哪些休假？ (74)

九、劳务派遣工的权利救济..... (76)

64. 什么是劳动监察？ (76)
65. 什么情况下劳务派遣工可以向劳动监察
机构举报以维护自己的合法权益？怎样
举报？ (76)
66. 什么是劳动争议？ (77)
67. 劳务派遣工如何处理劳动争议？ (78)
68. 劳务派遣工如何申请劳动争议调解？ (79)
69. 劳务派遣工如何申请劳动争议仲裁？ (80)
70. 劳务派遣工如何到法院打劳动争议官司？ (81)
71. 劳务派遣单位及用工单位不执行劳动
争议仲裁裁决、判决时，劳务派遣工
应怎么办？ (82)

十、工会与劳务派遣工..... (84)

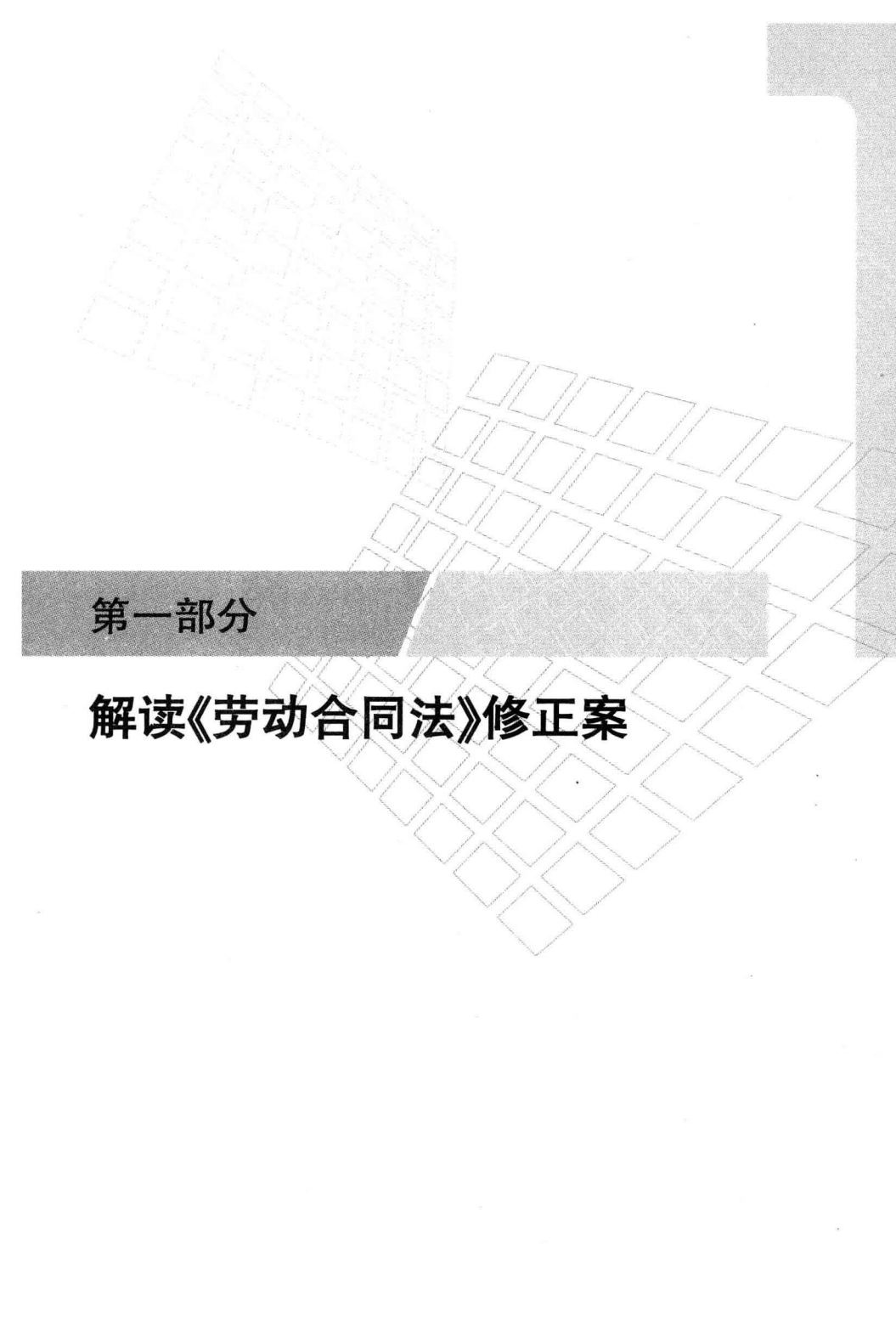
72. 工会是个什么样的组织？ (84)
73. 工会在维护职工合法权益方面能发挥
什么作用？ (85)
74. 工会为什么要代表职工与用人单位
签订集体合同？ (86)



75. 劳务派遣工可以加入工会吗? (87)
76. 劳务派遣工工会经费如何缴纳使用? (88)
77. 工会帮扶中心是什么样的机构? 劳务派遣工
可以申请工会的帮扶救助吗? (89)
78. 什么是职工民主管理? 劳务派遣工能否
参加单位的职工代表大会并成为
职工代表? (90)
79. 什么是工会法律援助? 劳务派遣工可以
申请工会法律援助吗? (90)
80. 劳务派遣工如何通过“12351”职工维权热线
获得帮助? (92)

第二部分 劳务派遣相关法律、法规和规章

- 中华人民共和国劳动合同法 (95)
- 全国人民代表大会常务委员会关于修改
《中华人民共和国劳动合同法》的决定 (117)
- 中华人民共和国劳动合同法实施条例 (120)
- 中华全国总工会关于组织劳务派遣工
加入工会的规定 (129)



第一部分

解读《劳动合同法》修正案



一、《劳动合同法》修正案 对劳务派遣用工的规范与限制

1. 为什么要修改《劳动合同法》?

《中华人民共和国劳动合同法》（以下简称《劳动合同法》）是2007年6月由第十届全国人大常委会第二十八次会议通过的。该法的颁布实施，对于促进劳动力资源的市场配置、规范劳动关系、完善劳动合同制度、明确劳动合同双方当事人的权利义务、保护劳动者的合法权益发挥了重要作用。尤其是2008年以来，在应对国际金融危机的过程中，《劳动合同法》对于维护企业职工队伍和社会和谐稳定，引导企业与职工共克难关，起到了积极作用。

劳务派遣是《劳动合同法》规范的一项重要内容，也是《劳动合同法》实施后遇到的一个重大问题。《劳动合同法》颁布实施后，出现了劳务派遣单位数量大幅增加、劳务派遣用工规模迅速扩大的新情况。劳务派遣用工存在的突出问题主要有：一是劳务派遣单位过多过滥，成立门槛低，经营不规范；二是许多用工单位长期大量使用被派遣劳动者，有的用工单位甚至把劳务派遣作为用工主渠道；三是被派遣劳动者的合法权益得不到有效保障，同工不同酬、不同保障待遇的问题比较突出，参与企业民主管理和参加工会组织等权利得不到很好落实，一些被派遣劳动者长期没有归属感，心理



落差较大；四是涉及劳务派遣的劳动争议案件激增，部分被派遣劳动者尤其是工伤、患职业病被派遣劳动者维权极为困难。

劳务派遣用工的滥用不仅损害了劳动者的合法权益，也对正常的劳动合同用工方式和劳动合同制度造成较大冲击，成为影响劳动关系和谐和职工队伍稳定的重要因素之一。全国人大常委会领导同志对此也高度重视，多次做出重要指示，要求从维护工人阶级主体地位、巩固党的执政基础的高度来认识这个问题，加强调查研究，尽快从法律上严格规范劳务派遣用工。因此，为了严格规范劳务派遣用工，保障被派遣劳动者的合法权益，《劳动合同法》修改工作势在必行。

2. 《劳动合同法》修改的主要内容有哪些？

2012年12月28日，第十一届全国人大常委会第三十次会议决定对《劳动合同法》进行修改。修改的主要内容有以下几个方面：

(1) 严格限制劳务派遣用工岗位范围。《劳动合同法》实施以来，劳务派遣用工数量快速增长，部分企业突破“三性”岗位范围，在主营业务岗位和一般性工作岗位长期大量使用被派遣劳动者。为了严格限制劳务派遣用工，《劳动合同法》修正案规定劳务派遣“只能”在“三性”岗位上实施，并对“三性”岗位的具体含义作了进一步界定。

(2) 提高了劳务派遣单位设立门槛。为促使劳务派遣单位依法经营，《劳动合同法》修正案提高了经营劳务派遣业务



单位的设立条件，包括将注册资本要求由不得少于人民币 50 万元提高到不得少于人民币 200 万元，有与开展业务相适应的固定的经营场所和设施，有符合法律规定的劳务派遣管理制度规定等，并且规定，经营劳务派遣业务应当向劳动行政部门依法办理行政许可。

(3) 切实维护被派遣劳动者享有与用工单位的劳动者同工同酬的权利。《劳动合同法》实施以来，许多企业的被派遣劳动者的劳动报酬、社会保险、福利待遇等与用工单位的劳动合同制职工存在较大差距。为落实被派遣劳动者同工同酬的权利，《劳动合同法》修正案增加了如下规定：劳务派遣单位与被派遣劳动者订立的劳动合同以及与用工单位订立的劳务派遣协议，载明或者约定的向被派遣劳动者支付的劳动报酬应当符合同工同酬的规定。

(4) 加重对违法劳务派遣行为的处罚。《劳动合同法》修正案规定，对未经许可擅自经营劳务派遣业务的，由劳动行政部门依法予以取缔，没收违法所得，并处以相应的罚款。同时，进一步明确规定劳务派遣单位、用工单位违反《劳动合同法》有关劳务派遣规定，由劳动行政部门责令限期改正；逾期不改正的，处以罚款，并适当提高了罚款额度；对劳务派遣单位可以吊销其经营劳务派遣业务的行政许可。

(5) 处理好法律实施的衔接。为了实现法律修改前后劳务派遣用工制度的平稳过渡，《劳动合同法》修正案规定，修正案公布前已依法订立的劳动合同和劳务派遣协议继续履行至期限届满，但是劳动合同和劳务派遣协议的内容不符合修正案关于按照同工同酬原则实行相同的劳动报酬分配办法的规定的，应当进行调整；修正案施行前经营劳务派遣业务的



单位，依法办理行政许可和公司变更登记后，方可继续经营劳务派遣业务。

3. 为什么要对劳务派遣单位的设立设置行政许可？

修改前的《劳动合同法》第五十七条规定，劳务派遣单位应当依照公司法的有关规定设立，注册资本不得少于50万元。根据这一规定，任何单位只要达到注册资本50万元标准，不需要行政部门审批，就可以经营劳务派遣业务。劳务派遣单位准入门槛低带来的直接后果就是《劳动合同法》实施以来，劳务派遣单位数量激增，专业化服务水平参差不齐，并一直呈现快速无序发展、经营状况混乱的现象，许多被派遣劳动者权益得不到应有保障，导致劳动争议频发，严重影响职工队伍和社会稳定。

针对上述问题，《劳动合同法》修正案明确规定经营劳务派遣业务，“应当向劳动行政部门依法申请行政许可”，“未经许可，任何单位和个人不得经营劳务派遣业务”。同时，修正案还进一步严格限制了经营劳务派遣业务应当具备的条件，包括注册资本由原不得少于人民币50万元提高为不得少于人民币200万元；有与开展业务相适应的固定的经营场所和设施；有符合法律、行政法规规定的劳务派遣管理制度；符合法律、行政法规规定的其他条件。

由于劳务派遣是一个特殊的行业，劳务派遣单位以派遣劳动者为其业务范围，关系到劳动者最切身的劳动经济权、就业稳定权和职业发展权问题，因此《劳动合同法》修正案对劳务派遣单位的设立设置行政许可，与劳务派遣行业的特